

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan hal yang paling penting bagi organisasi, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Sering kali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerjanya.

Agar kinerja suatu organisasi tetap bagus maka atasan dan bawahan saling menjalin hubungan dan komunikasi yang baik. Penetapan tugas dan arahan yang jelas akan membuat tenaga kerja menjadi tidak kebingungan yang berujung stres dan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Kinerja tenaga kerja mengalami penurunan diakibatkan beberapa faktor yaitu seperti lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi, dan perilaku karyawan

seperti stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja (Wirawan, 2009: 6-7).

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja tersebut. Tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Bagi organisasi, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, tenaga kerja kurang disiplin, dan secara psikologis, dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi. Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja adalah kepuasan kerja. Tenaga kerja yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tenaga yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Objek penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar merupakan suatu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang pembinaan paud dan pendidikan non, pembinaan pendidikan dasar, pemuda dan olahraga, dan pembinaan ketenagaan. Kinerja yang baik sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik pula. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dengan meminimalisir stres kerja serta memberikan kepuasan kerja kepada tenaga kerja tersebut. Untuk itulah pentingnya mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Untuk lebih jelasnya fenomena yang terjadi, dapat dilihat dari tingkat absen keterlambatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dari tabel berikut:

Tabel 1.1: Absen Keterlambatan Kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2012-2016

Tahun	Jumlah THL	Jumlah THL Terlambat/Tahun	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Persentase Absensi Tidak Hadir/Tahun (%)
2012	88	875	244	4,08
2013	95	945	243	4,09
2014	91	913	243	4,13
2015	97	985	243	4,18
2016	95	974	243	4,22

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absen keterlambatan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar tiap tahunnya meningkat. Keterlambatan kerja merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas tersebut.

Rendahnya kinerja tenaga harian lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan 07 April 2017 melalui pengamatan, wawancara dan pengisian angket pra *survey*, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2: Indikasi Penyebab Rendahnya Kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja THL	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
1	Stres Kerja	12 Kali	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja THL	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
2	Kepuasan Kerja	10 Kali	25
3	Semangat Kerja	6 Kali	15
4	Motivasi Kerja	5 Kali	12,5
5	Etos Kerja	4 Kali	10
6	Sikap Kerja	3 Kali	7,5
Total		40 Kali	100

Sumber: Data Primer (wawancara & angket pra survey) 2017

Setiap responden diberikan angket mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Hasilnya menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja menjadi dua faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil observasi tersebut, diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari tekanan dari atasan dan beban pekerjaan yang berlebihan, harapan yang tidak realistis, dan banyaknya tenaga harian lepas yang mendapat surat teguran (ST) dan pengunduran diri.

Tabel 1.3: Data Pengunduran Diri Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2012-2016

Tahun	Jumlah THL diawal Tahun (orang)	ST (orang)	Pengunduran Diri THL (orang)	THL Masuk (orang)	Jumlah THL diakhir Tahun (orang)
2012	98	12	13	3	88
2013	88	7	2	9	95
2014	95	15	7	3	91
2015	91	18	4	10	97
2016	95	14	2	-	95
Jumlah		66	12		

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2017

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa banyaknya tenaga harian lepas yang melakukan kesalahan dan mendapatkan Surat Teguran (ST) dan mengundurkan diri dari organisasi. Surat Teguran itu diberikan kepada tenaga harian lepas yang sering absen, terlambat kerja dan yang mangkir saat bekerja. Selain itu, pengunduran diri yang dilayangkan kepada organisasi disebabkan tekanan dari atasan, dan beban kerja yang berlebihan. Tingkat stres yang dialami tenaga harian lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga berbeda tergantung dengan beban kerja yang diterima.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar adalah kepuasan kerja. Diindikasikan terjadi kurangnya kepuasan kerja dilihat dari gaji yang tidak sebanding dengan usaha, lalu rekan kerja yang tidak bisa bekerja.

Akibat menurunnya kinerja tenaga harian lepas Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4: Laporan Hasil Program Umum Tahunan Perbidang Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2012-2016

Nama Bidang	2012	2013	2014	2015	2016
Pendidikan Dasar	88,4%	95,6%	97,2%	95,1%	92,5%
Pendidikan Menengah Atas, Kejuruan, dan Dikti	90,5%	88,6%	93,2%	97,3%	95,7%
Pendidikan Usia Dini, Non Formal dan Informal	89,2%	91,5%	94,8%	92,3%	90,1%
Bina Program	94,4%	91,1%	89,8%	92,1%	97,6%
Kebudayaan	93,9%	89,2%	93,1%	95,8%	89,4%

Sumber: Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.4 dapat dilihat hasil program tahunan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar tiap tahunnya masih berfluktuasi. Dengan menurunnya kinerja tenaga harian lepas, maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Oleh karena itu Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar harus menanggulangi masalah tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja adalah karena stres kerja yang tidak teratasi dan kepuasan menjalani kerja tidak dirasakan oleh tenaga harian lepas. Dengan demikian begitu pentingnya kinerja bagi pencapaian tujuan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar. Berdasarkan uraian diatas membuat peneliti untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar
Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga harian lepas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Agar penulisan proposal ini sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan ini terdiri dari 6 (enam) bab. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi teori yang akan dijadikan telaah pustaka dalam penulisan proposal skripsi ini, yang mana membahas Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Peneliti menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian, dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data serta analisis data yang diperlukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1V

: GAMBARAN PERUSAHAAN

Menguraikan sejarah singkat Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kampar.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB VI

: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang membangun bagi objek penelitian agar dapat menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.